

eurexpress

N°105 Septembre-Octobre 2013

www.eurexfrance.com

LA LETTRE D'INFORMATION DE VOTRE EXPERT-COMPTABLE

MIGRATION SEPA

TOUT SAVOIR SUR LES DÉMARCHES À ACCOMPLIR POUR PAYER ET SE FAIRE PAYER CONFORMÉMENT AU SYSTÈME SEPA

SOMMAIRE



http://basedoc.eurexfrance.com

ÉDITO

Complémentaire santé pour tous



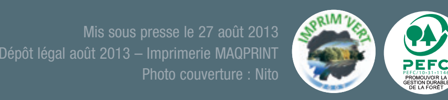
L'adoption de la loi de la sécurisation de l'emploi entraîne notamment l'obligation d'équiper d'une complémentaire santé tous les salariés d'ici 2014 ou 2016 suivant la situation de l'entreprise. Beaucoup d'entre vous ont reçu l'annonce de cette généralisation des contrats collectifs comme la promesse d'une nouvelle dépense… Je vous comprends. Quel dirigeant dispose des clés de lecture pour analyser l'offre, bientôt surabondante, d'un marché saturé d'acteurs ? Les employeurs auront-ils le temps de négocier avec les partenaires sociaux une complémentaire dans les délais ?

Chez Eurex, nous nous préparons depuis des mois à vous apporter les bonnes réponses sur un sujet qui n'est pourtant pas au cœur de notre métier. Nous avons pris la décision de nous doter d'un département qualifié en matière d'assurances de personnes : Euxios.

Cette filiale permet à nos conseillers d'avoir accès à une expertise pour vous guider dans votre réflexion et piloter votre régime. Ainsi, nous pouvons vous assurer la conformité de vos contrats par un audit, vous aider à ajuster le niveau de couverture aux besoins de frais de santé de vos salariés et, enfin, vous établir un diagnostic de pertinence complet de plusieurs offres. Un bon pilotage, c'est un budget maîtrisé.

Alain NEOLIER,
Président d'EUREX

Mis sous presse le 27 août 2013
Dépôt légal août 2013 – Imprimerie MAQPRINT
Photo couverture : Nito




MICHAELJUNG

LA LOI DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI ADOPTÉE

LA LOI SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI INTRODUIT UNE SÉRIE DE CHANGEMENTS IMPORTANTS.

Premier aperçu des changements introduits.

Complémentaire santé

D'ici au 1er janvier 2016, tous les employeurs devront faire bénéficier leurs salariés d'une mutuelle d'entreprise dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire. Ce contrat devra garantir aux salariés un niveau minimal de remboursement des frais de santé, assorti d'une prise en charge d'au moins 50 % du montant des cotisations par l'employeur.

Réforme du temps partiel

En principe, à partir du 1er janvier 2014, la durée du travail d'un salarié engagé à temps partiel ne pourra pas être inférieure à 24 heures par semaine (ou son équivalent sur le mois ou l'année en cas d'accord collectif l'autorisant). Des dérogations seront toutefois possibles, notamment lorsque la convention collective le prévoira ou lorsque le salarié le demandera.

ATTENTION

L'entreprise qui a déjà mis en place une mutuelle santé pour une catégorie de salariés, telle que les cadres, doit, au plus tard au 31 décembre 2013, en instaurer une pour l'ensemble de ses salariés sous peine de perdre l'exonération sociale applicable aux contributions patronales finançant ce régime.

Taxation des CDD

Afin de dissuader les employeurs de recourir à des contrats à durée déterminée (CDD) de courte durée, la loi autorisait les partenaires sociaux à faire varier la cotisation chômage employeur en fonction de la durée du contrat. Auparavant fixée à 4 %, cette cotisation patronale est ainsi passée à :

- 7 % pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à 1 mois ;
- 5,5 % pour les CDD d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois.

Dans certains secteurs (hôtellerie et restauration, déménagement…), la cotisation chômage est fixée à 4,5 % pour tout recours à un CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.
Cette majoration, qui a pris effet au 1er juillet, n'est pas applicable notamment aux CDD de remplacement ou saisonniers ou lorsque le salarié en CDD est finalement embauché en contrat à durée indéterminée.

Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, JO du 16
et arrêté du 17 juillet 2013, JO du 26

SAUVEGARDE DES EMPLOIS MENACÉS

Confronté à de graves difficultés conjoncturelles, un employeur peut négocier un accord de maintien dans l'emploi, le cas échéant avec des délégués du personnel ou des salariés mandatés. Intérêt de l'opération pour lui : revoir à la baisse, pour une durée maximale de 2 ans, certaines conditions d'emploi (durée du travail, niveau des salaires…) afin de surmonter une crise passagère.
En contrepartie, les salariés bénéficient d'une garantie de maintien de leur emploi.



LES DÉMARCHES À ACCOMPLIR POUR ÊTRE EN MESURE DE PAYER ET DE SE FAIRE PAYER CONFORMÉMENT AU SYSTÈME SEPA.

MIGRATION SEPA PRÉPAREZ-VOUS !

Vous réglez certains de vos fournisseurs par virement ? Vous prélevez certains de vos clients directement sur leur compte bancaire ? Alors vous êtes concerné par la migration SEPA et dans l'obligation d'ouvrir au plus vite ce chantier. Car au 1er février 2014, vous devrez être en règle avec cette nouvelle norme de règlement : à défaut, vous seriez privé d'une partie de vos encaissements !

SEPA, C'EST QUOI ?

Pour bien comprendre la migration SEPA, il faut remonter au 1er janvier 1999, date de l'introduction de l'euro comme monnaie unique. Une phase qui aboutissait à la mise en circulation des pièces et billets au 1er janvier 2002. Et dans la foulée, au déploiement d'une gamme européenne unique de moyens de paiement (virement, prélèvement et carte). Le projet SEPA était lancé ! SEPA comme *Single Euro Payments Area* – espace unique de paiement en euros. Un projet qui deviendra une réalité en 2012 avec l'adoption d'un règlement européen. Texte en vertu duquel, au 1er février 2014, il ne sera plus possible d'utiliser nos virements et prélèvements

nationaux mais uniquement les virements et prélèvements européens SEPA !

DES CHANGEMENTS IMPORTANTS POUR VOUS

Au 1er février 2014, les conditions de mise en place des virements et prélèvements bancaires seront donc modifiées. Dans ce cadre, le fameux code RIB (figurant sur les relevés d'identité bancaire) sera remplacé par l'IBAN, identifiant le compte. IBAN auquel vous devez associer, jusqu'au 1er février 2014 (autrement dit, si vous anticipez cette échéance) ou jusqu'au 1er février 2016 pour les paiements transnationaux, un autre code, le BIC, identifiant l'établissement bancaire. Des changements qui s'appliquent à la fois en France métropolitaine et dans ses DOM-TOM, ainsi que dans les 26 autres États membres de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège, la Suisse, le Liechtenstein et Monaco. Tous ces pays et territoires devront donc adopter l'IBAN et se conformer à de nouvelles règles, que ce soit pour payer ou se faire payer par virement ou prélèvement.

MODE D'EMPLOI POUR PAYER PAR VIREMENT OU PAR PRÉLÈVEMENT SEPA

Payer par virement

Pour régler par virement SEPA, il suffit de détenir les coordonnées bancaires du bénéficiaire. Ces dernières sont composées de son code IBAN et de son code BIC[1]. Si vous ne les détenez pas, contactez donc votre créancier pour qu'il vous les transmette.

Payer par prélèvement

• Si vous avez déjà consenti une autorisation de prélèvement à certains de vos créanciers, la seule chose que vous devez faire est de vous assurer que ces derniers sont bien en possession de vos identifiants bancaires (IBAN et BIC[1]) afin d'éviter un blocage lors du passage au prélèvement SEPA.

• En revanche, pour initier un nouveau prélèvement SEPA, vous devrez compléter et signer un mandat (papier ou électronique), puis le retourner à votre créancier. Afin de vous donner la possibilité de le modifier ou de le contester, vous devrez alors impérativement conserver la référence du mandat (RUM) mais aussi le numéro unique de son bénéficiaire (ICS).

MODE D'EMPLOI POUR SE FAIRE PAYER PAR PRÉLÈVEMENT OU PAR VIREMENT SEPA

Se faire payer par virement

Pour vous faire payer par virement SEPA, il vous suffit de vérifier que votre client est bien en possession de vos coordonnées bancaires SEPA, à savoir votre code IBAN et votre code BIC[1].

POUR EN SAVOIR PLUS

Pour plus d'informations sur le passage au virement et au prélèvement SEPA, consultez le site Internet du Comité national SEPA : www.sepafrance.fr.

METTEZ À JOUR VOS LOGICIELS !

Les codes IBAN et BIC[1] devant être systématiquement renseignés pour réaliser un virement ou un prélèvement SEPA, vous devez vous assurer que les logiciels de comptabilité et les logiciels de paie que vous utilisez pour effectuer ces opérations sont compatibles. Cela signifie que le module de saisie des identifiants des bénéficiaires doit avoir été mis à jour (en cas de doute, contactez l'éditeur des logiciels), mais aussi que ces modules doivent contenir, pour chaque compte, un IBAN et un BIC[1].



PHOTO-K

L'IBAN REMPLACE LE CODE RIB POUR LES PRÉLÈVEMENTS COMME POUR LES VIREMENTS

DU CODE RIB À L'IBAN

À partir du code RIB d'un client, il est possible de reconstituer son IBAN et le code BIC correspondant. Un service bien pratique, notamment pour convertir en masse des fichiers RIB, que n'hésitent pas à rendre certaines banques.

Se faire payer par prélèvement

• Pour passer au prélèvement SEPA, vous devez respecter plusieurs étapes.

En premier lieu, si vous émettez déjà des prélèvements, contactez votre banque pour qu'elle procède à la mise à jour de votre contrat. Elle se chargera ensuite de demander en votre nom à la Banque de France l'attribution d'un identifiant créancier SEPA (ICS). Cet identifiant vous sera nécessaire lors de l'émission de vos futurs ordres de prélèvements SEPA.

Ensuite, si ce n'est déjà fait, recueillez auprès de vos clients leurs coordonnées bancaires exactes au format IBAN et BIC[1].

Enfin, obtenez un mandat signé de vos clients lorsque vous n'êtes pas déjà en possession d'une autorisation de prélèvement. Et conservez soigneusement ce mandat.

Petite précision : *s'agissant des prélèvements nationaux que vous émettez déjà, si vous n'avez pas à faire signer de nouveaux mandats à vos clients dans le cadre du passage au prélèvement SEPA, vous êtes quand même tenu de les informer de cette migration. Une information que vous pourrez leur donner par le biais d'une communication spécifique ou bien au moment de la notification préalable du premier prélèvement SEPA que vous effectuerez.*

Enfin, vous devrez attribuer librement une référence unique à chacun des mandats (nouveaux mandats et autorisations de prélèvement en cours) signés par vos clients : la fameuse RUM. Vous devrez également mettre à leur disposition un point de contact leur permettant de modifier ou de révoquer le mandat.

• Une fois ces démarches accomplies, vous serez apte à émettre des prélèvements SEPA. Mais en respectant là encore une certaine procédure. En effet, vous devrez, 14 jours au moins avant l'échéance, indiquer à votre client la date du prélèvement, son montant, votre ICS et la RUM attribuée au mandat. Une information que vous pouvez donner, par exemple, une fois par an pour les prélèvements récurrents.

Quant à votre banque, vous devrez lui transmettre votre ordre de prélèvement 5 jours ouvrés au moins avant sa date d'échéance pour qu'elle ait le temps de le traiter. Un délai réduit à 2 jours ouvrés pour les prélèvements récurrents.

N'ATTENDEZ PLUS POUR MIGRER !

Vous l'avez compris, il est impératif que vous mettiez à profit les mois qui viennent pour effectuer cette migration et éviter ainsi de voir vos principaux moyens de paiement et d'encaissement paralysés. Une situation qui pourrait mettre sérieusement en danger votre entreprise et qui doit vous inciter à prendre une certaine marge de sécurité, pour notamment vérifier qu'aucune erreur n'a été commise lors de la migration, en vous donnant par exemple comme date butoir, non pas le 1er février 2014, mais le 1er janvier prochain.

À RETENIR

- **BIC :** Business Identifier Code. Composé de 8 à 11 caractères alphanumériques, le BIC est un code qui permet d'identifier une institution financière.
- **IBAN :** International Bank Account Number. Ce code, composé au maximum de 34 caractères alphanumériques, est utilisé pour identifier le compte bancaire d'un client.
- **ICS :** Identifiant créancier SEPA. Tout créancier désireux d'émettre un prélèvement SEPA doit être doté de cet identifiant unique attribué par la Banque de France.
- **RUM :** référence unique de mandat. Cette référence, composée de 35 lettres au maximum, permet à un créancier d'identifier un mandat.

(1) Code BIC indispensable seulement jusqu'au 1er février 2014, ou jusqu'au 1er février 2016 pour les paiements transnationaux.


DR

CONTRAT AVEC UNE **PERSONNE PUBLIQUE :** DU MIEUX !

Lorsqu'ils concluent un contrat de la commande publique (marchés publics, concessions de travaux publics…) avec une entreprise privée, l'État, les établissements publics et les collectivités territoriales doivent dorénavant respecter un délai de paiement de 30 jours maximum, à compter, en principe, de la réception de la demande de paiement.

En cas de paiement hors délai, la personne publique est redevable d'intérêts de retard dont le taux correspond désormais au taux de refinancement de la Banque centrale européenne majoré de 8 points (soit 8,50 % actuellement) et d'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40 €.

À noter : *ces règles s'appliquent aux contrats conclus depuis le 16 mars* 2013, *pour les créances dont le délai de paiement a commencé à courir depuis le* 1er *mai* 2013.

Art. 37 et suivants, loi n° 2013-100 du 28 janvier 2013, JO du 29 et décret n° 2013-269 du 29 mars 2013, JO du 31

REVENTE À PERTE : VERS LA FIN DE L'INTERDICTION ?

La revente à perte, qui consiste pour un commerçant à revendre ou à annoncer la revente d'un produit en l'état à un prix inférieur à son prix d'achat effectif, est, en principe, interdite en France ainsi que dans certains autres pays européens.

Or, pour la Cour de justice de l'Union européenne, la revente à perte ne peut pas être proscrite, en tant que telle, par la réglementation d'un État membre de l'Union européenne. En effet, seules certaines pratiques commerciales listées par une directive européenne du 11 mai 2005 sont considérées comme déloyales à l'égard des consommateurs en toutes circonstances et donc interdites par principe. Une liste dans laquelle ne figure pas la revente à perte.

Cour de justice de l'Union européenne, 7 mars 2013, aff. C-343/12


TH-PHOTO

CONSÉQUENCES

En France, il se pourrait donc que les tribunaux ne sanctionnent plus désormais la revente à perte que dans les cas où elle serait pratiquée dans des conditions déloyales vis-à-vis du consommateur.

« L'ANNEXE VERTE » DU BAIL COMMERCIAL

Depuis le 1er janvier 2012, tout nouveau bail ou tout bail renouvelé portant sur des locaux de plus de 2 000 m² à usage de bureaux ou de commerce doivent comporter une annexe environnementale.

Dressée à partir des informations que le bailleur et le locataire doivent mutuellement se fournir, cette annexe doit notamment contenir la liste, le descriptif complet et les caractéristiques énergétiques (consommation d'eau et d'énergie, quantité de déchets générée) des équipements figurant dans les locaux loués.

Et depuis le 14 juillet dernier, ce document est devenu également obligatoire pour tous les baux en cours.

À noter : *aucune sanction n'est prévue par la loi si cette annexe n'est pas établie.*

Loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010, JO du 13 et décret n° 2011-2058 du 30 décembre 2011, JO du 31

HAUSSE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU POUR LES FAMILLES

Le quotient familial – système qui corrige la progressivité du barème de l'impôt sur le revenu pour les contribuables ayant droit à plus d'une part (ou plus de 2 parts pour un couple soumis à une imposition commune) – voit ses effets plafonnés à 2 000 € par demi-part.
Ce plafond devrait être abaissé de 2 000 € à 1 500 € pour chaque demi-part accordée pour charges de famille à compter de 2014.
Concrètement, cette mesure ne viserait que les ménages dont le revenu mensuel net serait supérieur à un certain montant.
Par exemple, à 5 850 € pour les couples ayant 2 enfants et à 6 820 € pour les couples ayant 3 enfants. Ainsi, une famille avec 2 enfants dont le revenu est de 6 500 € par mois subirait une majoration d'impôt de 1 000 €.
À noter : *la réduction d'impôt pour frais de scolarité dans l'enseignement secondaire (collège et lycée) serait également supprimée.*


MONKEY BUSINESS IMAGES

REMBOURSEMENT ANTICIPÉ D'UN PRÊT

Celui qui souscrit un prêt immobilier a la possibilité de le rembourser par anticipation. Mais dans ce cas, la banque peut lui demander de verser une indemnité de remboursement anticipé. Une indemnité qui ne peut toutefois pas dépasser 6 mois d'intérêts, calculés au taux moyen du prêt (hors cotisation d'assurance) sur le montant du capital remboursé par anticipation, et qui est plafonnée à 3 % du capital restant dû avant le remboursement.
À ce titre, la Cour de cassation vient de préciser qu'une telle indemnité ne peut être due que si le contrat de prêt le prévoit expressément. Dans cette affaire, la banque avait exigé le paiement d'une indemnité de remboursement anticipé alors que seuls étaient indiqués, dans les conditions générales du contrat de prêt, la limite du montant de l'indemnité et les cas dans lesquels elle ne serait pas due. Pour les juges, cette simple indication ne suffisait pas pour pouvoir en réclamer le paiement.

Cassation civile 1re, 24 avril 2013, n° 12-19070


S. REBAI

LE RÉGIME DES AUTO-ENTREPRENEURS BIENTÔT RÉFORMÉ

Le gouvernement a présenté le 21 août dernier un projet de réforme du régime des auto-entrepreneurs. En seraient désormais exclus ceux qui dépasseraient pendant 2 années consécutives un seuil de chiffre d'affaires dont le montant pourrait être, sous réserve de confirmation, de 19 000 € pour les professions de services et de 47 500 € pour celles du commerce. Toutefois, un lissage des cotisations sociales serait mis en place consistant au maintien, l'année qui suit le passage au régime de droit commun, des cotisations sociales de l'année précédente. Cette mesure permettrait ainsi, selon le gouvernement, de ne pas impacter pendant 18 mois au moins la trésorerie des entreprises ayant changé de régime.

Projet de loi relatif à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises

TVA SUR LES FRAIS D'HÔTEL ET DE RESTAURANT

POUVEZ-VOUS DANS TOUS LES CAS DÉDUIRE LA TVA SUR LES FRAIS D'HÔTEL ET DE REPAS ?


CANDYBOX IMAGES

CONSEIL

Lorsque des frais d'hôtel sont relatifs à des tiers, il est vivement recommandé de demander à l'hôtelier d'indiquer nominativement sur la facture le nom de la personne ayant occupé la chambre.

Parmi les frais généraux d'une entreprise, les frais d'hébergement et de restaurant qu'elle engage font souvent l'objet d'une attention particulière de sa part mais également de la part de l'administration fiscale. En effet, toutes ces dépenses ne sont pas soumises aux mêmes règles de récupération de la TVA. Faire un point sur le sujet est donc loin d'être inutile !

Les frais d'hébergement

La TVA sur les frais d'hôtel n'est déductible que lorsque ces frais concernent des tiers à l'entreprise (clients, prestataire...). En revanche, dès lors que ces dépenses sont engagées au profit des dirigeants et des salariés de l'entreprise, la TVA n'est pas récupérable.

ATTENTION AUX ERREURS DE NOM SUR LES FACTURES !

Pour être récupérable, la TVA doit être mentionnée sur une facture indiquant notamment le nom complet et l'adresse du client. Il vient d'être jugé que ne respectaient pas cette obligation les factures de restaurant établies non pas au nom de l'entreprise, mais à celui de ses salariés itinérants. Ces dépenses avaient cependant été engagées dans le cadre de leur activité professionnelle et leur avaient été remboursées par l'entreprise.

D'une façon plus générale, les frais d'hébergement à titre gratuit des salariés ou des dirigeants (par exemple, la mise à disposition gratuite d'un logement et le règlement des charges correspondantes) n'ouvrent en principe pas droit à déduction de la TVA. Par exception toutefois, la TVA sur les frais de logement sur les chantiers ou dans les locaux de l'entreprise du personnel de gardiennage, de sécurité et de surveillance peut être récupérée par l'entreprise.
À noter que pour que la TVA soit récupérable, les frais doivent être engagés dans l'intérêt de l'entreprise.
La fourniture de logement à titre onéreux aux dirigeants, aux salariés ou aux tiers ouvre droit, elle, à récupération de la TVA.

Les frais de restaurant

Les frais de repas, quant à eux, ouvrent droit à récupération de la TVA quelle que soit la qualité du bénéficiaire, c'est-à-dire que celui-ci soit un dirigeant, un salarié ou bien un tiers à l'entreprise. Le remboursement de la TVA suppose toutefois que ces frais soient engagés dans le seul intérêt de l'activité de l'entreprise.
À savoir : *la TVA est également récupérable dans les mêmes conditions lorsqu'elle concerne les frais de réception, de divertissement et de spectacle engagés au profit des dirigeants, des salariés et des tiers.*

INJURES PUBLIQUES SUR FACEBOOK


G. SANDERS

Pour la première fois, la Cour de cassation vient de statuer sur l'exercice de la liberté d'expression par un salarié sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter...).

Dans cette affaire, une collaboratrice avait exprimé sur son mur Facebook, en même temps que via sa messagerie instantanée MSN, des propos injurieux vis-à-vis de la gérante de l'agence immobilière dans laquelle elle travaillait.

Ayant été mise au courant par l'un des destinataires de ces messages, la gérante avait alors saisi la justice d'une action civile pour injures publiques.

Cassation civile 1re, 10 avril 2013, n° 11-19530

SOLUTION DES JUGES

La Cour de cassation a écarté tout caractère public aux injures proférées par la salariée en faisant valoir qu'elle avait pris le soin de paramétrer son compte de telle sorte que ses messages ne soient accessibles qu'à un nombre restreint de contacts dûment acceptés par elle.

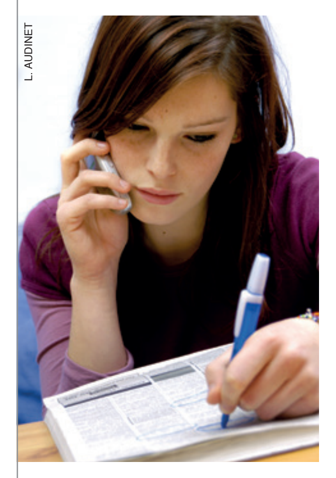
CONTRAT DE GÉNÉRATION : L'AIDE FINANCIÈRE

Si votre entreprise emploie moins de 50 salariés et n'appartient pas à un groupe d'au moins 50 salariés, la mise en place d'un contrat de génération (embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI et maintien dans son emploi d'un salarié de 57 ans ou plus) vous ouvre droit à une aide financière sans condition préalable de négociation.

Vous devez demander cette aide dans les 3 mois suivant le premier jour de travail du jeune. Muni de votre identifiant et de votre mot de passe, vous pouvez désormais faire cette demande en ligne, sur le site Internet de Pôle emploi (www.pole-emploi.fr/employeur/), depuis votre espace « déclarations et cotisations ».

Circulaire DGEFP/DGT n° 2013-07 du 15 mai 2013

MODULATION DE LA COTISATION CHÔMAGE


L. AUDINET

Depuis le 1er juillet 2013, la part patronale de la contribution d'assurance chômage a subi deux changements. Les partenaires sociaux ont d'abord augmenté son taux à 7 % (au lieu de 4 %) pour les CDD (hors contrats saisonniers et de remplacement) d'une durée inférieure ou égale à 1 mois et à 5,5 % pour les CDD d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois. Quant aux CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, ce taux est fixé à 4,5 %. En guise de compensation, ils ont aussi prévu que les employeurs qui embauchent en CDI un jeune de moins de 26 ans puissent bénéficier, pour les contrats prenant effet à compter du 1er juillet, d'une exonération temporaire de la part patronale de la contribution chômage. Une exonération applicable seulement pendant :

- 3 mois pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Attention : *cette exonération ne vaut que si le contrat de travail à durée indéterminée se poursuit au-delà de la période d'essai.*

Avenant du 29 mai 2013 à la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011

L'ALCOOL DANS L'ENTREPRISE

LES RÈGLES À CONNAÎTRE POUR PRÉVENIR ET GÉRER LA CONSOMMATION D'ALCOOL AU TRAVAIL.


ICE TEA IMAGES

La question de l'alcool dans l'entreprise ne doit pas être prise à la légère. En effet, outre les risques d'accident du travail, la consommation d'alcool peut, dans certains cas, perturber la bonne marche de l'entreprise (hausse de l'absentéisme, perte de productivité, diminution de la qualité du travail, tensions relationnelles, etc.).

Introduction et consommation d'alcool

Le Code du travail tolère l'introduction et la consommation, dans l'entreprise, de vin, de bière, de cidre et de poiré. L'employeur peut mettre en place des dispositions plus restrictives, mais uniquement si elles sont justifiées par des impératifs de sécurité. Une interdiction totale de la consommation d'alcool n'étant toutefois justifiée que s'il existe, dans l'entreprise, une situation particulière de danger ou de risque.

Contrôle de l'alcoolémie

Sous certaines conditions, l'employeur peut imposer des contrôles par éthylotest à ses salariés. D'abord, la réalisation de ces contrôles, ainsi que leurs modalités (notamment fonctions visées par le contrôle, personnes habilitées à l'effectuer, présence d'un tiers), doivent être prévues dans le règlement intérieur ou, à défaut, dans une note de service. Ensuite, ces contrôles doivent être limités aux situations dans lesquelles l'état d'ébriété du salarié est de nature à exposer, compte tenu de la nature de son travail, les personnes ou les biens à un danger. Enfin, la Cour de cassation considérant que l'employeur peut prononcer une sanction disciplinaire sur la base d'un éthylotest positif, une procédure de contestation du contrôle par le salarié (notamment par un second test) doit être prévue.

***Important :** le salarié a le droit de s'opposer à un éthylotest. En cas de refus du contrôle, l'employeur doit faire appel à un officier de police judiciaire, seul habilité à l'imposer.*

ALCOOLISME CHRONIQUE ET DISCRIMINATION

Attention, face à un salarié souffrant d'alcoolisme chronique, l'employeur a tout intérêt à faire intervenir le médecin du travail pour qu'il se prononce sur l'aptitude du salarié au travail et pour une éventuelle prise en charge médicale. Une sanction disciplinaire imposée à ce salarié pouvant, en effet, être considérée comme discriminatoire puisque liée à son état de santé.

Réaction face à un salarié ivre

L'employeur doit écarter de son poste de travail le salarié en état d'ébriété et le faire raccompagner chez lui ou, à défaut, le maintenir dans l'entreprise, mais dans un lieu sans danger pour le salarié et ses collègues, le temps que celui-ci se dégrise. Une telle situation peut, par ailleurs, conduire l'employeur à prononcer une sanction disciplinaire lorsque le comportement du salarié en état d'ébriété est fautif (violence, refus de travailler, dégradation, etc.). La sanction doit toutefois être proportionnée aux circonstances de faits et aux antécédents du salarié, mais également à la tolérance de l'employeur quant à la consommation d'alcool dans l'entreprise.

VOS REPÈRES ET INDICES

Mis à jour le 27 août 2013

Feuille de paie. Cotisations sur salaire brut depuis le 1er novembre 2012

Charges sur salaire brut	Base ❶	Cotisations à la charge du salarié	Cotisations à la charge de l'employeur ❷
CSG non déductible et CRDS	❸	2,90 %	-
CSG déductible	❸	5,10 %	-
Sécurité sociale			
- Assurance-maladie	totalité	0,75 % ❹	12,80 % ❼
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,75 %	8,40 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,10 %	1,60 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,40 %
- Accidents du travail	totalité	-	Variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % ❼
Cotisation logement (FNAL)			
- Employeurs de moins de 20 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 20 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	2,40 %	4,00 % ❿
Fonds de garantie des salaires	tranches A + B	-	0,30 %
APEC (Association pour l'emploi des cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraites complémentaires			
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 1	3,00 %	4,50 %
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 2	8,00 %	12,00 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 1	0,80 %	1,20 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 2	0,90 %	1,30 %
- Cadres (ARRCO)	tranche A	3,00 %	4,50 %
- Cadres (AGIRC) minimum ❺	tranche B	7,70 %	12,60 %
- Cadres supérieurs (AGIRC) ❺	tranche C	variable ❽	variable ❽
- Cadres (AGFF)	tranche A	0,80 %	1,20 %
- Cadres (AGFF)	tranche B	0,90 %	1,30 %
Prévoyance cadres (taux minimal)	tranche A	-	1,50 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance ❾	totalité de la contribution	-	8,00 %
Versement de transport : (entreprises de plus de 9 salariés)	totalité ❻	-	variable

① Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel SS. Tranche 2 : de 1 à 3 plafonds SS. Tranche B : de 1 à 4 plafonds SS. Tranche C : de 4 à 8 plafonds SS. ② Attention, les salaires inférieurs ou égaux à 1,6 Smic ouvrent droit à la réduction de cotisations sociales patronales dite « réduction Fillon ». ③ Base CSG et CRDS : salaire brut, majoré de certains éléments de rémunération, moins abattement forfaitaire de 1,75 % (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). ④ Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale supplémentaire est due au taux de 1,50 %. ⑤ À ces taux s'ajoute une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,35 %, répartie entre l'employeur (0,22 %) et le cadre (0,13 %) ⑥ Entreprises de plus de 9 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants. ⑦ Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance maladie, affichant ainsi un taux global de 13,10 %. ⑧ Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable, le taux global étant de 20,30 %. ⑨ Le forfait social s'applique également à d'autres gains et rémunérations (intéressement, participation...) au taux de 20 %. ⑩ Taux majoré pour certains CDD de très courte durée à partir du 1er juillet 2013.

Réduction de charges sociales patronales Fillon

Coefficient pour les entreprises de 20 salariés et plus
(0,26/0,6) x [1,6 x (Smic annuel/rémunération annuelle brute*) -1]
Coefficient pour les entreprises de moins de 20 salariés
(0,281/0,6) x [1,6 x (Smic annuel/rémunération annuelle brute*) -1]

** Attention : les entreprises bénéficient toujours mensuellement de la réduction Fillon, sous réserve d'opérer une régularisation annuelle ou progressive.*

Smic et minimum garanti (1)

Août 2013	En euros
Smic horaire	9,43 €
Minimum garanti	3,49 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1er janvier 2013.

Smic mensuel (1)

Horaire hebdo	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel*
35 h	151 2/3 h	1 430,25 €
36 h (2)	156 h	1 481,30 €
37 h (2)	160 1/3 h	1 532,35 €
38 h (2)	164 2/3 h	1 583,52 €
39 h (2)	169 h	1 634,57 €
40 h (2)	173 1/3 h	1 685,62 €
41 h (2)	177 2/3 h	1 736,79 €
42 h (2)	182 h	1 787,84 €
43 h (2)	186 1/3 h	1 838,89 €
44 h (3)	190 2/3 h	1 900,30 €

** Montants calculés par nos soins. (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. (2) Comprenant des majorations de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires. (3) À partir de la 44e heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.*

Plafond de la Sécurité Sociale 2013

Salaire payé	En euros
Brut/trimestre	9 258
Brut/mois	3 086
Brut/quinzaine	1 543
Brut/semaine	712
Brut/jour	170
Brut horaire (1)	23

Plafond annuel 2013 : 37 032 €. (1) Durée inférieure à 5 heures.

Avantage nourriture 2013

Frais de nourriture	En euros
1 repas	4,55
2 repas (1 journée)	9,10

Frais professionnels 2013

Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	6,00
Repas en cas de déplacement professionnel (par repas)	17,70
Repas ou restauration	8,60

Indice du coût de la construction

Année	1er trim	2e trim	3e trim	4e trim
2003	1 183	1 202	1 203	1 214
2004	1 225	1 267	1 272	1 269
2005	1 270	1 276	1 278	1 332
2006	1 362	1 366	1 381	1 406
2007	1 385	1 435	1 443	1 474
2008	1 497	1 562	1 594	1 523
2009	1 503	1 498	1 502	1 507
2010	1 508	1 517	1 520	1 533
2011	1 554	1 593	1 624	1 638
2012	1 617	1 666	1 648	1 639
2013	1 646			

Exemple de révision d'un loyer commercial : *Bail prenant effet le 15 août 2010. Dernier indice connu à cette date : 1er trimestre 2010, soit 1 508. Loyer annuel initial : 10 000 €. Loyer annuel révisé au 15 août 2013 : 10 000 x (1 646 : 1 508) = 10 915,10 €.*

Indices et taux d'intérêt

Année 2013	A	M	J	J
Indice BT01	882,0			
Taux de base bancaire (1)	6,60 %	6,60 %	6,60 %	6,60 % (2)
Taux Euribor à 1 mois	0,118 %	0,112 %	0,120 %	0,125 %
Taux Eonia (moy. mensuelle)	0,0819 %	0,0784 %	0,0947 %	0,0929 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant.
(2) Depuis le 15 octobre 2001. - Taux d'intérêt légal 2006 : 2,11 % - 2007 : 2,95 % - 2008 : 3,99 % - 2009 : 3,79 % - 2010 : 0,65 % - 2011 : 0,38 % - 2012 : 0,71 % - 2013 : 0,04 %.

Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
31 août 2013	2,84 %
31 juillet 2013	2,87 %
30 juin 2013	2,90 %
31 mai 2013	2,98 %
30 avril 2013	3,04 %
31 mars 2013	3,09 %
28 février 2013	3,22 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Barème kilométrique motocyclettes pour 2012

Puissance	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	0,333 €	750 € + (d x 0,083)	0,208 €
3,4 et 5 CV	0,395 €	978 € + (d x 0,069)	0,232 €
5 CV et plus	0,511 €	1 332 € + (d x 0,067)	0,289 €

Barème kilométrique vélomoteurs/scooters pour 2012

Puissance	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
< 50 CC	0,266 €	406 € + (d x 0,063)	0,144 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2012.

Indice des loyers commerciaux

Année	1er trim	2e trim	3e trim	4e trim
2012	107,01 + 3,25 %*	107,65 + 3,07 %*	108,17 + 2,72 %*	108,34 + 1,94 %*
2013	108,53 + 1,42 %*			

** Variation annuelle.*

Indice de référence des loyers

Année	1er trim	2e trim	3e trim	4e trim
2011	119,69 + 1,60 %*	120,31 + 1,73 %*	120,95 + 1,90 %*	121,68 + 2,11 %*
2012	122,37 + 2,24 %*	122,96 + 2,20 %*	123,55 + 2,15 %*	123,97 + 1,88 %*
2013	124,25 + 1,54 %*	124,44 + 1,20 %*		

** Variation annuelle.*

Indices des prix à la consommation (tous ménages)

2013	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
Base	126,47	127,43	127,24	127,31	127,52	127,14
Hausse mensuelle	0,3 %	0,8 %	- 0,1 %	0,1 %	0,2 %	- 0,3 %
Hausse sur les 12 derniers mois	1,0 %	1,0 %	0,7 %	0,8 %	0,9 %	1,1 %

Euros contre devises*

Canada Dollar Canadien 1,3966	Grande-Bretagne Livre Sterling 0,85295	Norvège Cour. Norvégienne 8,0535
Danemark Cour. Danoise 7,4585	Hong-Kong Dollar de HK 10,3789	Pologne Zloty 4,2403
États-Unis Dollar 1,3384	Japon Yen 130,52	Suisse Franc Suisse 1,231

** Cours du mercredi 21 août 2013*

Rémunération de l'épargne réglementée

	Taux (1)	Plafond
Livrets A et bleu	1,25 %	22 950 € (2)
Livret d'épargne populaire (LEP)	1,75 %	7 700 €
Livret de développement durable (ancien Codevi)	1,25 %	12 000 €
Plan d'épargne logement (PEL)	2,50 % (hors prime)	61 200 €
Compte d'épargne logement (CEL)	0,75 % (hors prime)	15 300 €

(1) Taux en vigueur depuis le 1er août 2013. (2) Pour les personnes physiques.

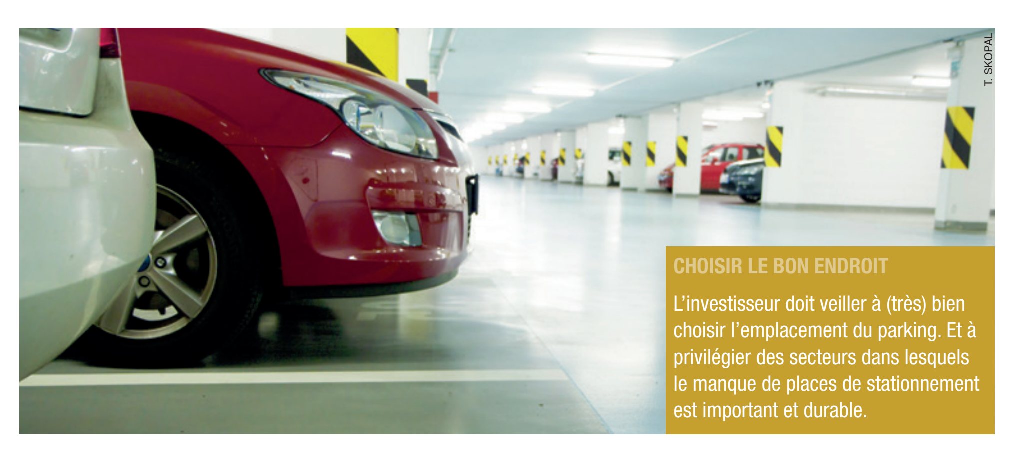
Barème kilométrique automobiles pour 2012

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	0,405 €	818 € + (d x 0,242)	0,283 €
4 CV	0,487 €	1 063 € + (d x 0,274)	0,327 €
5 CV	0,536 €	1 180 € + (d x 0,3)	0,359 €
6 CV	0,561 €	1 223 € + (d x 0,316)	0,377 €
7 CV et plus	0,587 €	1 278 € + (d x 0,332)	0,396 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2012.

ACQUÉRIR UN PARKING : UN BON CRÉNEAU ?

LES PLACES DE PARKING PEUVENT CONSTITUER UNE EXCELLENTE OPPORTUNITÉ DE DIVERSIFIER SON PATRIMOINE IMMOBILIER.



CHOISIR LE BON ENDROIT

L'investisseur doit veiller à (très) bien choisir l'emplacement du parking. Et à privilégier des secteurs dans lesquels le manque de places de stationnement est important et durable.

L'acquisition de places de parking peut offrir aux investisseurs la possibilité de bénéficier d'un rendement attractif à un prix d'entrée accessible. Présentation de ce placement performant.

Les avantages de cet investissement

L'acquisition de places de parking, de box ou de garages en vue de les louer peut constituer une excellente opportunité pour un investisseur de diversifier son patrimoine immobilier. Cet investissement peut ainsi offrir, dans des villes comme Paris ou Lyon notamment, des rendements supérieurs à 5 % par an. Sachant en outre que la mise de départ est souvent modeste. Ainsi, les prix pour une place de parking, un box ou un garage et s'échelonne en moyenne entre 15 000 € et 50 000 € pour une place individuelle à Paris et entre 6 000 € et 25 000 € en province.

Le régime juridique et fiscal

La location d'un parking, lorsqu'il est indépendant d'un logement, n'est soumise à aucune réglementation spécifique et échappe donc aux règles très contraignantes régissant les baux d'habitation.
Et bien que la signature d'un bail ne soit pas, dans ce cas, obligatoire, elle est en pratique fortement conseillée afin d'éviter d'éventuelles contestations ultérieures. À ce titre, le propriétaire est libre de fixer lui-même le contenu de ce bail. En pratique, il a notamment intérêt à exiger du locataire le versement d'un dépôt de garantie lors de l'entrée dans les lieux et à prévoir une clause d'indexation permettant la réévaluation automatique du loyer. Quant aux revenus tirés de la location du parking, ils sont imposés au barème progressif de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des revenus fonciers. Et si les revenus bruts fonciers du propriétaire ne dépassent pas 15 000 € par an, ce dernier pourra relever du régime micro-foncier.

LA REVENTE DU PARKING

Lors de la revente du parking, l'investisseur est soumis au régime des plus-values privées immobilières (au taux global de 34,5 %), sauf si le prix de vente n'excède pas 15 000 €. Il peut néanmoins bénéficier d'un abattement pour durée de détention conduisant à une exonération de la plus-value au bout de 30 ans (ou de 22 ans sous réserve de confirmation par la loi de finances 2014, en matière d'impôt sur le revenu pour les cessions intervenues depuis le 1er septembre 2013).

LES QUESTIONS DU MOMENT



SALARIÉ EN ARRÊT-MALADIE

Je voudrais savoir dans quelle mesure je peux demander à un salarié en arrêt de travail d'effectuer certains travaux ponctuels.

Réponse : *un salarié en arrêt-maladie est dispensé de travailler. Vous ne pouvez donc pas exiger de lui la réalisation de tâches liées à son travail. En revanche, il ne peut pas refuser de répondre à vos demandes ponctuelles, qui sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, et surtout, qui n'exigent pas de lui l'accomplissement d'une prestation de travail (concrètement, ceci se limite essentiellement à la transmission de documents ou d'informations). De plus, il semblerait que vous ne deviez pas non plus tolérer que ce dernier travaille spontanément. En effet, un employeur a récemment été condamné à verser des dommages-intérêts à une salariée qui, pendant son arrêt-maladie, était venue ponctuellement dans l'entreprise, de sa propre initiative, pour travailler !*

VÉHICULE PROFESSIONNEL ET CONTRAVENTIONS

J'ai reçu plusieurs contraventions pour des infractions de dépassement des vitesses autorisées commises par un salarié avec son véhicule de fonction. Dois-je les payer ?

Réponse : *selon le Code de la route, c'est en principe le titulaire de la carte grise du véhicule (le représentant légal pour une carte grise établie au nom d'une personne morale) qui est responsable du paiement des amendes liées à certaines contraventions (stationnement irrégulier, dépassement des vitesses autorisées ou non-respect des feux de circulation). En conséquence, il vous appartient de payer les amendes liées aux infractions commises par vos salariés.*
Toutefois, vous pouvez vous libérer de ce paiement en fournissant aux autorités l'identité du salarié qui conduisait le véhicule quand l'infraction a été commise.

AGENDA

SEPTEMBRE/OCTOBRE 2013

15 SEPTEMBRE

- Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des charges sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires d'août 2013.
- Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 mai 2013 : paiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.
- Sociétés soumises à l'IS : versement de l'acompte d'IS.

30 SEPTEMBRE

- Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 juin 2013 : dépôt de la déclaration annuelle des résultats.

15 OCTOBRE

- Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des charges sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires de septembre 2013.
- Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des charges sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires du 3e trimestre 2013.
- Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 juin 2013 : paiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

31 OCTOBRE

- Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 juillet 2013 : dépôt de la déclaration annuelle des résultats.

eurexactu

5 ANS DE RÉMUNÉRATIONS DES PATRONS



Dans le cadre de son Observatoire de l'information financière, EUREX publie avec ATH (association technique de cabinets d'audit et d'expertise comptable), la 5ème édition d'un ouvrage consacré à la rémunération de 400 dirigeants de sociétés cotées, hors CAC 40, banques et assurances. Cet ouvrage met en évidence les principales évolutions des rémunérations des dirigeants sur la période 2008 à 2012, ainsi que les conséquences directes de la fiscalisation à 75 % des hauts revenus ou encore la place des femmes dirigeantes.

Consultez cette étude sur **www.eurexfrance.com**



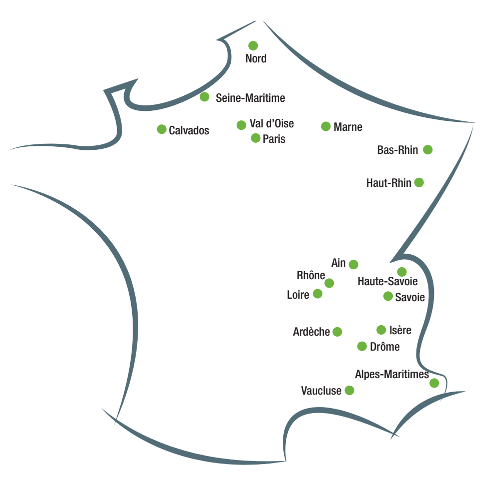
Marcin Piotrowski et Philippe Salgarolo, dirigeants d'Eurex en Pologne

EUREX SE RENFORCE EN POLOGNE

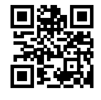
Déjà présent à Varsovie à travers une équipe d'une vingtaine de personnes, EUREX se rapproche d'un cabinet à Łódź, devenant ainsi un des dix plus importants groupes d'expertise comptable et d'audit en Pologne. Dirigé par Marcin Piotrowski, ce bureau accompagne les entreprises dans les domaines de la comptabilité, l'audit, la fiscalité, le social et le consulting. Il s'appuie sur des compétences franco-polonaises, facilitant ainsi l'implantation de sociétés françaises sur le territoire polonais.

Pour en savoir plus : **www.eurexpolska.com**

Les implantations d'Eurex



Groupe Eurex
3 rue du Champ de la Vigne – 74600 Seynod
www.facebook.com/eurexconseil



www.eurexfrance.com
De votre **audace,** faites un **capital !**